

Conférence de presse du 12 octobre 2018

---

Notre travail – notre avenir

## La digitalisation ne profite pas aux conditions de travail

*La digitalisation et la mondialisation modifient le monde du travail. L'étude «Baromètre Conditions de travail» montre clairement que jusqu'à présent, les salarié-e-s n'ont guère pu profiter de ces évolutions. Lors de son prochain Congrès, Syna demandera des solutions en partenariat social et politiques, afin que cette mutation représente plutôt des opportunités que des risques pour les employé-e-s.*

---

Arno Kerst, président de Syna

---

L'évolution constante du monde du travail s'accélère sous l'effet de la digitalisation et de la mondialisation, ce qui inquiète aussi bien les employeurs que les employés. Et cela se répercute sur les réglementations du temps de travail, sur les exigences en matière de formation initiale et continue ainsi que sur la sécurité des relations de travail. Lors de son Congrès des 19 et 20 octobre 2018 à Lausanne (<https://syna.ch/fr/congres2018>), le syndicat Syna formulera sa vision de l'avenir avec les revendications correspondantes, afin que demain aussi, les travailleurs et travailleuses puissent dire «**Notre travail – notre avenir**».

### Pas d'évolution positive sans sécurité

Sous l'effet de la digitalisation, le travail se modifie, certains métiers disparaissent tandis que de nouveaux surgissent, et les entreprises suppriment des emplois ou les délocalisent à l'étranger. Au personnel, on demande de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences. Inexorable, le changement inquiète une grande partie des salarié-e-s. Parce que c'est avec le revenu de leur travail que la grande majorité de nos concitoyen-ne-s assurent leur subsistance et celle de leur famille.

Ainsi, lorsque plus la moitié des employé-e-s pensent qu'en cas de changement d'emploi – volontaire ou non – ils ne retrouveraient pas un salaire équivalent (illustration 8 dans le texte d'analyse), cela doit fournir matière à réflexion. Par ailleurs, au cours de quatre dernières années, la part des travailleurs qui ne se considèrent pas mobiles dans le marché du travail a augmenté pour atteindre un cinquième. Durant la même période, la part des employé-e-s (très) mobiles a diminué de 40 à 36 pour cent (illustration 9).

Ce résultat montre que la vision Syna sur le thème de la sécurité est plus importante que jamais:

**« Le travail assure leur subsistance aux salarié-e-s. En cas de chômage et après la retraite, les assurances sociales garantissent une vie digne. »**

Choisir la voie de l'«ubérisation» des relations de travail, du travail sur appel et de davantage de travail temporaire serait se fourvoyer, tout comme poursuivre la sape systématique des assurances sociales, que ce soit directement ou par la suppression volontaire des moyens qui leur sont alloués. Pour que les salarié-e-s puissent concevoir les changements dans le monde du travail comme une chance, et estimer être en mesure de les gérer d'une manière positive – ce qui serait aussi à l'avantage de l'économie – il leur faudra bénéficier de rapports de travail de confiance et sûrs, et d'un solide filet de sécurité social.

### **La formation continue exige du temps et de l'argent**

Aujourd'hui, lorsqu'il est question de la digitalisation et du marché du travail, on évoque inmanquablement la nécessité de la formation initiale et continue. La plupart des salarié-e-s la considèrent comme un défi impératif, qu'ils/elles sont prêt-e-s à relever. Cependant, la réalité à laquelle ils/elles sont confronté-e-s dans le cadre de leur travail, de leur vie quotidienne et de leur salaire n'y est pas propice: le temps disponible pour une formation initiale ou continue est limité par des horaires de travail exagérément longs et flexibles, tandis que les coûts directs et indirects de la formation constituent un obstacle supplémentaire. Il est certes positif que le Baromètre Conditions de travail révèle un meilleur soutien de la part des supérieur-e-s hiérarchiques à leurs collaborateurs/trices au cours des trois dernières années (illustration 1). Cependant, lorsque qu'on étudie l'encouragement concret à la formation continue, les chiffres sont moins réjouissants: la moitié du personnel ne reçoit pas, ou pas assez, de soutien de la part des employeurs (illustration 3). Circonstance aggravante, l'encouragement à la formation est principalement accordé à celles et ceux qui sont déjà bien formé-e-s (illustration 4), et les jeunes salarié-e-s sont nettement plus nombreux/ses à en bénéficier que les plus âgé-e-s (illustration 5).

Par conséquent, Syna travaillera lors de son Congrès à une vision selon laquelle:

***«Tout le monde a accès à la formation et au perfectionnement, et trouve par conséquent sa place dans le monde du travail de demain.»***

Syna demande que les employeurs, l'État et les partenaires sociaux mettent significativement plus de temps et d'argent à disposition pour la formation initiale et continue. Les expériences de vie et professionnelles doivent être davantage reconnues, et il faut encourager plus efficacement l'acquisition de compétences de base.

### **La fable de la flexibilisation positive**

La mondialisation et la digitalisation représentent de grands défis, pour les employeurs comme pour les salariés. Actuellement, nous aurions particulièrement besoin de clairvoyance, de créativité et de force. Pourtant, ces qualités se trouvent émoussées par la charge de travail: le stress et la charge psychique sont de loin les résultats les plus négatifs de l'analyse du Baromètre Conditions de travail (illustration Z1). Le fait que 40 pour cent des salarié-e-s se déclarent souvent, voire très souvent stressé-e-s (illustration 10), et que depuis 2015, le nombre des travailleurs et travailleuses souffrant très fréquemment d'un épuisement émotionnel ne cesse d'augmenter (illustration 12), n'est guère propice à une gestion positive du changement.

La flexibilisation croissante, tant au niveau du lieu que du temps de travail, caractéristique du monde du travail contemporain, est représentée comme indispensable pour surmonter

les défis annoncés. Pourtant la charge de cette évolution est très inégalement répartie: la flexibilité est principalement exigée par les employeurs de leurs salarié-e-s, par souci d'économie. En quatre ans, la part des employé-e-s n'ayant aucune influence sur l'aménagement de leur temps de travail n'a cessé d'augmenter, pour atteindre 17,8 pour cent. Et seuls 24,5 pour cent des salarié-e-s se reconnaissent une grande liberté dans l'aménagement de leurs horaires (illustration 15). Ils sont 90 pour cent à effectuer des heures supplémentaires, souvent à très souvent pour près de la moitié d'entre eux. (illustration 16). Et malgré tout cela, le Parlement prévoit un démantèlement de la protection des salarié-e-s: il veut que se poursuive la flexibilisation unilatérale aux dépens du personnel et projette une révision de la loi sur le travail qui supprimera pour les employé-e-s spécialisé-e-s et les supérieur-e-s hiérarchiques – soit pour une large part des travailleurs et travailleuses – l'enregistrement obligatoire de la durée du travail. Une telle attitude est irresponsable et témoigne d'une grande ignorance des charges supportées par les salarié-e-s.

Ayant examiné la situation dans le détail Syna demandera, à l'occasion de son Congrès, que **le travail et la vie privée soient mieux compatibles, que les salarié-e-s soient consulté-e-s pour l'aménagement de leurs horaires de travail et que les efforts de sape de la loi sur le travail, dommageables à la santé, cessent enfin. Syna luttera par tous les moyens – y compris en recourant au référendum si nécessaire – contre cette attaque.**

Il est impossible d'enrayer la mutation du monde du travail. Syna demande cependant que le changement soit géré en collaboration avec les salarié-e-s et aussi dans leur intérêt! L'étude «Baromètre Conditions de travail » montre que c'est encore loin d'être le cas.

**Informations complémentaires:**

Arno Kerst, président de Syna, 079 598 67 70, [arno.kerst@syna.ch](mailto:arno.kerst@syna.ch)